

La oss snakke om lønn. Det er det mye å tjene på.

# Den viktige lønnskartleggingen

Vi oppfordrer virksomhetene til å la den lovpålagte lønnskartleggingen være årets bidrag til å tette lønnsgapet, og når årets 8. mars-tog har avmarsj, håper jeg enda flere arbeidsgivere har tatt dette viktige likestillingsverktøyet i bruk.



Ligestillingsombud  
Bjørn Erik Thon

Like før fjorårets 8. mars-markering, slo [Statistisk sentralbyrå](#)<sup>1</sup> fast at det fortsatt er merkbare lønnsforskjeller i det norske arbeidsmarkedet. Selv om kvinner har hatt sterkest lønnsvekst de siste årene, var det kun i 16 av de 123 vanligste yrkene hos kvinner og menn der kvinner hadde høyere median månedslønn.

Det er mange og sammensatte årsaker til et kjønns- og lønnsdelt arbeidsliv, og mange opplever arbeidslivet som både godt og rettferdig. Likevel ser vi alltid etter tiltak for å bli bedre.

Under likelønnsdagen 15. november i fjor, oppfordret vi virksomheter til å la den lovpålagte lønnskartleggingen [være årets bidrag til å tette lønnsgapet](#).<sup>2</sup>

## Tre huskereglar

Som min forgjenger Hanne Bjurstrøm har skrevet i dette bladet tidligere, ble [aktivitets- og redegjørelsesplikten](#)<sup>3</sup> (ARP) forsterket med virkning fra 2020. Plikten pålegger norske virksomheter å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og

hindre diskriminering. Dette innebærer også å gjennomføre en lønnskartlegging annethvert år, senest for regnskapsåret 2021. Kartleggingen skal blant annet inneholde en oversikt over gjennomsnittslønnen i forskjellige stillingsgrupper, fordelt på kvinner og menn. Stillingsgruppene skal utgjøre likt arbeid eller arbeid av lik verdi.

Jeg har forståelse for at noen opplever dette arbeidet som krevende. Dette vil i stor grad være nybrottsarbeid. Hvordan stillingsgruppene defineres, er for eksempel opp til hver enkelt virksomhet.

Samtidig er det nesten umulig å gjøre kartleggingen helt feil, dersom man legger ned den nødvendige innsatsen. En har kommet meget langt på vei dersom en husker på disse tre momentene:

1. Alle ansatte skal med i kartleggingen – ikke bare i de gruppene en mistenker at forskjellene er størst. Husk bare at det ikke skal publiseres faktiske lønnstall for grupper som har færre enn fem menn eller kvinner.
2. Alle typer lønnsarter skal med – både fastlønn, alle tillegg og skattepliktige naturalytelser.
3. Representanter for de ansatte må involveres i planleggingen og evalueringen av lønnskartleggingen.

## Må vi velge mellom åpenhet og konkurransehensyn?

Utviklingen i arbeidslivet går mot stadig mer transparente lønssystemer, der flere arbeidstakere får kjennskap til hva kollegene tjener. EUs lovgivning er med å trekke i denne retningen. Likevel er konkurransehensyn blant de vanligste innvendingene mot å tilkjenne lønnsoversikter offentlig.

I arbeidet med lønnskartlegging er det derfor viktig å minne om hva som er formålet. For det første skal arbeidstakere kunne sammenligne seg med gjennomsnittet for sin gruppe. For det andre skal arbeidsgivere kunne oppdage systematiske skjvheter i avlønningen. Dersom det viser seg å være store forskjeller, vil det fort reise spørsmålet om hvorvidt dette er ønskelig, uavhengig av om den enkeltes lønn er lovlig fastsatt. Kartleggingen vil også kunne senke terskelen for at den enkelte arbeidstaker selv tar tak i en mistanke om lønnsdiskriminering, og ber om innsyn i kollegaers lønn. Dette er noe som likestillings- og diskrimineringslovens § 32 allerede åpner for.

Når det gjelder selve utførelsen av kartleggingen, står arbeidsgiver i stor grad fritt til å rapportere i kvinners lønn som andel av menns lønn, fremfor å gjøre det i kroner og øre. Selv om en skal vurdere innholdet i ulike stillingskategorier, betyr ikke det at alle som i kartleggingen havner i samme gruppe nødvendigvis skal lønnes likt. Det finnes selvsagt flere lovlige grunner til at

1 <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lonnsforskjeller-mellom-kvinner-og-menn-pavirked-av-korona>

2 <https://www.ldo.no/ombudet-og-samfunnet/siste-nytt/na-er-det-tid-for-lonnskartlegging/>

3 <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/Aktivitets-og-redegjorelsesplikten/>

arbeidstakere har ulik lønn, selv om de utfører likt arbeid eller arbeid av lik verdi. Ansiennitet og prestasjoner er eksempler på slike saklige årsaker. Likevel må de kunne dokumenteres og forklares, og kjønn vil aldri være en lovlig forklaring.

### Revisorer spiller en nøkkelrolle

Arbeidet med lønnskartlegging kan ikke velges vekk. Innsatsen er ment å tjene alle parter, ved at den enkelte arbeidstaker blir tryggere på at egen lønn er fornuftig, og ved å gi arbeidsgivere en ekstra trygghet når de skal forklare og begrunne hvorfor de ansatte tjener det de tjener. Kunnskapen som kartleggingen avdekker, kan være et godt utgangspunkt hvis en ønsker å gjennomføre tiltak for å redusere lønnsforskjeller i virksomheten. Det vil dessuten være verdifull kunnskap å ha når sesongen for lønnsforhandlinger nærmer seg.

Det skal ikke være revisorenes jobb å sørge for at arbeidet gjøres, men en god revisor spiller en nøkkelrolle ved å sjekke om arbeidet faktisk eksisterer. Det kan gjøres ved å stille både seg selv og den enkelte virksomhet noen enkle spørsmål: Foreligger resultatene av lønnskartleggingen i årsberetningen, eller er de henvist til andre dokumenter? Finnes det mer intern dokumentasjon som kan legges frem ved behov? Dersom resultatene ikke foreligger i årets årsberetning, ble dette arbeidet gjort i fjor?

### Stadig flere medspillere

Lønnskartleggingen er altså en del av aktivitets- og redegjørelsesplikten. To år etter at denne ble forsterket, er vi glade for å se at stadig flere setter seg inn i den.

Fortsatt gjenstår mye. En [undersøkelse fra Simployer](#)<sup>4</sup> fra 2020 viste at om lag halvparten av de spurte virksomhetene ikke visste at de skulle rapportere om hvordan det jobbes med likestilling, eller hvem som hadde ansvar for å

følge dette opp. Siden har flere store aktører kommet på banen. Nå er både gode offentlige samarbeidspartnere som [Bufdir](#)<sup>5</sup> så vel som en rekke kommersielle aktører med på å gjøre plikten kjent. Jeg er også glad for at mange kontakter veilederne her i Likestillings- og diskrimineringsombudet når de har spørsmål.

### Likestilling krever mer enn fravær av diskriminering

Vårt inntrykk er at oppfatningen av plikten er delt, mellom dem som primært ser på arbeidet som en «skrivebordsøvelse» og dem som er genuint opptatt av å jobbe med likestillingstiltak. Disse forskjellene kan også være store mellom samme type bedrifter. Det siste er både interessant og urovekkende, fordi en kan risikere at likestil-

lingsarbeidet blir et rent holdnings-spørsmål som er prisgitt ildsjeler på den enkelte arbeidsplass. Vi er selvfølgelig takknemlige for alle ildsjeler på likestillingsfeltet, men et slikt arbeid kan ikke legges på skuldrene til enkeltpersoner. Det må settes i system.

Likestilling krever mer enn fravær av diskriminering. Uten en målrettet innsats får vi aldri et likestilt arbeidsliv. Jeg vil derfor takke arbeidsgivere som tar både lønnskartleggingen og resten av aktivitets- og redegjørelsesplikten på alvor. Jeg vil også oppfordre alle revisorer til å ta seg bryet med å sjekke en ekstra gang om alle nødvendige redegjørelser er på plass. Det vil lønne seg.



*Arbeidet med lønnskartlegging gjør den enkelte arbeidstaker tryggere på at egen lønn er fornuftig, og gir arbeidsgivere en ekstra trygghet når de skal forklare og begrunne hvorfor de ansatte tjener det de tjener.*

<sup>4</sup> <https://convenience.no/likestilling-mangfold-simployer/5-av-10-vet-ikke-at-de-ma-rapportere-om-mangfold-og-likestilling/656651>

<sup>5</sup> [https://bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets\\_og\\_redegjorelsesplikt\\_for\\_arbeidsgivere/#heading-content-link-120489](https://bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/#heading-content-link-120489)